Canada Industrial Relations Board | Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Corrie Lang,

plaignante,

et

Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,

intimé,

et

Société canadienne des postes,

employeur.

Dossier du Conseil : 30984-C
Référence neutre : 2017 CCRI **848**
Le 1er mars 2017

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) se composait de Me Judith MacPherson, c.r., Vice-présidente, ainsi que de MM. André Lecavalier et Norman Rivard, Membres.

Ont comparu

Mme Corrie Lang, en son propre nom;
Me Wassim Garzouzi, avocat, et Mme Madeleine Cleroux, conseillère, pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes;
Personne n'a comparu pour la Société canadienne des postes.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Me Judith MacPherson, c.r., Vice-présidente.

I. Nature de la plainte

[1] M^me^ Corrie Lang (la plaignante) a déposé la présente plainte en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*), dans laquelle elle allègue que le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (le STTP ou le syndicat) a manqué à son devoir de représentation (DRJ) en violation de l'article 37 dans la façon dont il a traité le grief présenté pour contester son congédiement par la Société canadienne des postes (la SCP ou l'employeur) et, plus particulièrement, en ne renvoyant pas le grief à l'arbitrage. Selon le syndicat, la plainte devrait être rejetée parce qu'elle est hors délai et non fondée. L'employeur n'a pas répondu à la plainte.

II. Contexte et faits

[2] Les faits ayant donné lieu à la plainte peuvent être résumés comme suit :

[3] La plaignante travaillait pour la SCP à titre de factrice rurale et suburbaine (FRS) depuis approximativement 14 ans. Elle a d'abord travaillé comme entrepreneur, puis elle est devenue employée environ 4 ans plus tard. Elle a été membre du STTP pendant les 10 dernières années de son emploi. Avant son congédiement, la plaignante avait un bon dossier disciplinaire.

[4] Le 20 mai 2014, la Police provinciale de l'Ontario (PPO) a informé la SCP que des allégations de vol avaient été formulées contre la plaignante. Plus tard ce jour-là, on a demandé à la plaignante d'aller rencontrer M. Roger LeMay (M. LeMay), chef de secteur local à la SCP, au bureau de poste de Carleton Place. En allant rencontrer M. LeMay, la plaignante a communiqué avec deux représentants syndicaux, dont l'un lui a donné le nom du représentant syndical qui serait en mesure de l'aider au bureau de poste de Carleton Place au besoin.

[5] À son arrivée, la plaignante a rencontré M. LeMay et M^me^ Lynn Sacks (M^me^ Sacks), superviseure au bureau de poste de Carleton Place, qui l'ont informée qu'elle était sur le point d'être arrêtée pour vol, parce qu'elle avait été filmée à deux reprises par une caméra de surveillance en train d'utiliser une carte-cadeau volée de Shoppers Drug Mart (la carte-cadeau). Au cours de leur bref échange, la plaignante a admis qu'elle avait reçu une carte contenant une carte-cadeau de Shoppers Drug Mart, mais elle a nié qu'il s'agissait d'une carte-cadeau volée. Elle n'a fourni aucun autre détail à M. LeMay.

[6] Deux agents de la PPO sont arrivés rapidement et ont accusé la plaignante d'un chef de vol de courrier et de deux chefs de possession d'un bien criminellement obtenu (d'une valeur de

moins de 5 000 $), à savoir la carte-cadeau, en vertu du *Code criminel*. La plaignante a ensuite été amenée au poste de police.

[7] Suivant les conseils de son avocat de l'aide juridique à qui elle avait parlé au téléphone, elle a informé l'un des agents qu'elle ne répondrait à aucune question. Après avoir rempli les documents requis, la plaignante a été libérée sur promesse de comparaître et a été avisée que la date de sa comparution serait le 16 juin 2014.

[8] La plaignante a été ramenée au bureau de poste de Carleton Place par la police afin de récupérer sa voiture. Pendant qu'elle se trouvait dans le stationnement, M. LeMay est venu la voir et lui a remis un formulaire de suspension selon lequel elle était suspendue pour une période indéterminée en attendant la suite de l'enquête. Après avoir reçu le formulaire de suspension des mains de M. LeMay, la plaignante a demandé à voir un représentant syndical, mais on lui a répondu que le représentant syndical sur place ne serait pas disponible avant 17 h.

[9] À la suite de cette discussion, la plaignante est allée voir M^me^ Diane Lamb (M^me^ Lamb), représentante syndicale à la retraite, pour lui expliquer sa version des faits.

[10] La version que la plaignante a fournie à M^me^ Lamb et qu'elle a maintenue tout au long de la présente instance est que M. Ricky Dixon (M. Dixon), une de ses connaissances, lui a donné la carte-cadeau le 8 mai 2014 alors qu'elle se trouvait dans un Tim Horton à Perth avec M^me^ Heather Cameron (M^me^ Cameron), une amie de longue date et ancienne collègue. M. Dixon lui a donné cette carte pour la remercier d'avoir facilité la livraison d'une partie de son courrier à l'adresse de ses parents après qu'il eut changé d'adresse.

[11] En entendant l'explication de la plaignante, M^me^ Lamb a téléphoné à M. Steve Norris (M. Norris), secrétaire et représentant syndical de la section locale 627 du STTP. M^me^ Lamb et M. Norris ont aidé la plaignante à remplir un formulaire interne d'enquête de grief (formulaire d'enquête), auquel a été joint un exposé des faits de la plaignante, qui alléguait avoir été injustement suspendue et demandait à être réintégrée dans ses fonctions. La plaignante a témoigné que M^me^ Lamb lui a dit de communiquer avec la personne qui était avec elle lors des événements, M^me^ Cameron, ainsi qu'avec M. Don Foreman (M. Foreman), le représentant syndical régional du STTP.

[12] Plus tard ce soir-là, la plaignante s'est rendue chez M^me^ Cameron et a obtenu d'elle une déclaration signée corroborant sa version des faits. Dans sa déclaration, M^me^ Cameron

indiquait, entre autres choses, qu'elle avait vu M. Dixon donner à la plaignante une enveloppe pourpre qui contenait une carte de remerciements et une carte-cadeau, dans le stationnement d'un Tim Horton à Perth (déclaration initiale datée du 20 mai 2014).

[13] Plus tard, la plaignante a communiqué avec M. Foreman et s'est entretenue avec lui. Celui-ci lui a expliqué la procédure suivie dans ces circonstances, précisant notamment que la SCP l'interrogerait.

[14] Le 23 mai 2014, la SCP a envoyé un préavis d'entrevue de 24 heures à la plaignante, l'informant qu'elle devait assister à une entrevue le 27 mai 2014 pour discuter de son implication dans les activités à l'origine de son arrestation et des accusations connexes.

[15] La plaignante a retenu les services d'un avocat, M[e] Craig Rogers (M[e] Rogers), qui a écrit une lettre datée du 26 mai 2014, dans laquelle il mentionnait qu'il avait conseillé à sa cliente de ne répondre à aucune question concernant cette affaire.

[16] Le 27 mai 2014, la plaignante a assisté à l'entrevue avec M. Norris. M. LeMay, M. Paul O'Grady (M. O'Grady), gestionnaire intérimaire, et M. Moyra Maheral (M. Maheral), chef intérimaire, étaient présents à l'entrevue et représentaient l'employeur.

[17] M. O'Grady a informé la plaignante que la SCP avait appris de la PPO qu'un client avait posté une carte d'anniversaire accompagnée d'une carte-cadeau en la déposant dans une boîte postale communautaire (BPC) située à l'angle du chemin Christie Lake et de la rue Somerville à Perth le 5 mai 2014. Il a aussi informé la plaignante qu'une preuve vidéo montrait qu'elle avait utilisé la carte-cadeau à deux différents magasins Shoppers Drug Mart les 9 et 10 mai 2014, ce qui avait mené aux accusations criminelles. M. O'Grady a indiqué que l'entrevue avait pour but d'établir comment la plaignante avait obtenu la carte-cadeau. Il a aussi mentionné que la plaignante pouvait prendre du temps pour examiner son dossier personnel avec M. Norris.

[18] La plaignante a demandé pourquoi le mot « incomplet » était écrit sur le dessus de son dossier, mais elle n'a obtenu aucune explication. La plaignante a par la suite fourni une copie de la lettre de M[e] Rogers. Cependant, contrairement à ce que lui avait conseillé son avocat, la plaignante a indiqué qu'elle répondrait aux questions de l'employeur.

[19] Avant que M. O'Grady commence à poser des questions, M. Norris a demandé si la SCP avait une copie de la déclaration initiale de M[me] Cameron datée du 20 mai 2014. L'employeur ne l'avait pas.

[20] La plaignante et M. Norris se sont donc rendus à la voiture de la plaignante pour récupérer une copie de la déclaration initiale de M^me^ Cameron datée du 20 mai 2014 ainsi qu'un dépliant (le dépliant). Ce dépliant aurait été placé sur certaines boîtes aux lettres rurales (BLR) le long du parcours de livraison habituel de la plaignante par une personne inquiète qui mentionnait que des vols avaient été commis dans la région. Les deux documents ont été remis à l'employeur.

[21] La plaignante a mentionné à l'employeur qu'elle avait remis des copies du dépliant à son superviseur et au bureau régional environ trois semaines plus tôt. Elle a aussi expliqué que, le soir du 8 mai 2014, M^me^ Cameron et elle-même se trouvaient dans le stationnement du Tim Horton lorsque M. Dixon s'est approché d'elles et lui a donné une enveloppe contenant la carte-cadeau, ainsi qu'une carte de remerciements. Elle a mentionné que M. Dixon était en probation, mais qu'elle n'était pas censée le dire. Elle a précisé que M. Dixon était un client et qu'il était actuellement inscrit à l'adresse de sa mère après être déménagé d'une autre adresse se trouvant sur son parcours. Lorsqu'on lui a demandé quelle était la nature de sa relation avec M. Dixon, la plaignante a répondu qu'ils étaient amis sur Facebook. Elle a confirmé à la SCP qu'elle avait travaillé du 5 au 9 mai 2014, qu'elle avait vidé les BPC et la boîte postale multiple (BPM) à ces dates, y compris la BPC en cause. Elle a aussi confirmé qu'elle avait utilisé une carte prépayée de Shoppers Drug Mart les 9 et 10 mai 2014.

[22] À la fin de l'entrevue, l'employeur a précisé que, selon une nouvelle information reçue de la PPO, l'expéditeur avait posté la carte-cadeau le 7 mai, au lieu du 5 mai 2014 comme il l'avait indiqué précédemment. On a demandé à la plaignante d'indiquer si cette information changeait quoi que ce soit aux réponses qu'elle avait fournies et de communiquer tout élément nouveau à l'employeur. L'employeur a signalé que son enquête se poursuivait.

[23] La première comparution de la plaignante a été prévue pour le 16 juin 2014, mais elle a été reportée à de nombreuses reprises.

[24] Dans une lettre datée du 17 juin 2014, l'employeur a informé la plaignante que, selon les conclusions de son enquête interne et d'autres documents fournis par la PPO le 13 juin 2014, il avait déterminé que la plaignante avait été impliquée dans un incident très grave, en l'occurrence un vol de courrier, que l'employeur considérait comme une inconduite grave et un sérieux abus de confiance qui justifiaient son congédiement sur-le-champ.

[25] Peu de temps après, la plaignante a parlé à M. Foreman, qui lui a expliqué qu'il était nécessaire de présenter un grief à l'échelon de la section locale. Il lui a aussi demandé d'autres précisions concernant l'affaire. Elle a donné sa version des faits. M. Foreman lui a dit que la politique de l'entreprise interdisait de faire suivre le courrier à une autre adresse sans autorisation. Il lui a aussi dit qu'il était difficile de comprendre comment M. Dixon aurait pu récupérer la carte-cadeau de la boîte aux lettres ou comment il aurait pu la voler de la plaignante, et pourquoi il la lui aurait ensuite offerte en cadeau. Toutefois, si c'était le cas, le syndicat aurait besoin du témoignage de M. Dixon et a recommandé à la plaignante de communiquer avec lui. La plaignante a dit à M. Foreman qu'elle le rappellerait après avoir parlé à M. Dixon.

[26] Le 25 juin 2014, la plaignante a présenté un grief avec l'aide de M. Norris et d'un autre représentant syndical de la section locale. Dans ce grief, la plaignante demandait notamment, comme mesure de redressement, à être réintégrée dans ses fonctions et indemnisée pour les pertes subies en raison de son congédiement injustifié. Le grief disait entre autres ceci :

> Le 17 juin 2014, M[me] Lang a reçu une lettre de congédiement de la Société canadienne des postes, à la suite d'un incident impliquant la PPO pour lequel elle a été accusée de trois infractions différentes. Elle a été suspendue en attendant le dénouement de l'enquête (qui est toujours en cours). Après une réunion avec la direction de la SCP (Roger Lemay, Moyra Maheral et Paul O'Grady), où elle a fourni des preuves solides de son innocence au regard des allégations formulées contre elle, Postes Canada a tout de même cru bon de la congédier, avant même qu'elle soit reconnue coupable, sans tenir compte du fait qu'elle pouvait être innocente. Postes Canada a enfreint l'article 10.01 de la convention collective, le *Code canadien du travail* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en congédiant une employée sans motif valable. Corrie a été faussement accusée, et l'affaire est en instance devant les tribunaux. Toute personne raisonnable aurait attendu que l'affaire soit réglée avant de passer sans réfléchir au congédiement.
>
> (traduction)

[27] L'employeur n'a jamais répondu au grief.

[28] Le 26 juin 2014, M[me] Cameron a signé une deuxième déclaration en présence de l'agent Hollihan (déclaration de M[me] Cameron à la PPO datée du 26 juin 2014), dans laquelle elle indiquait qu'elle avait vu M. Dixon donner à la plaignante une enveloppe contenant une carte de remerciements et une carte-cadeau, et fournissait son adresse et son numéro de téléphone.

[29] La plaignante a rappelé M. Foreman environ une semaine après leur dernière conversation pour lui dire qu'elle avait envoyé un message Facebook à M. Dixon, mais qu'elle avait reçu un

message de la PPO lui conseillant de ne plus communiquer avec lui. M. Foreman a informé la plaignante qu'il serait difficile de défendre sa cause sans le témoignage de M. Dixon et qu'ils ne pouvaient s'appuyer que sur une déclaration de M^me^ Cameron.

[30] M. Foreman a témoigné que, avant de décider s'il recommanderait le renvoi du grief à l'arbitrage, il a consulté quelques collègues, y compris M^me^ Madeleine Cleroux (M^me^ Cleroux), dirigeante syndicale, et M. Peter Denley (M. Denley), agent régional des griefs à l'époque.

[31] Dans son témoignage, M^me^ Cleroux a mentionné qu'elle pouvait entendre les conversations téléphoniques qu'avait M. Foreman avec la plaignante, puisque son bureau se trouvait auparavant à côté du sien et qu'il utilisait souvent la fonction mains libres. Elle a témoigné que le ton de la plaignante est devenu plus agressif au fil du temps, au point où elle criait et injuriait M. Foreman. Elle a aussi témoigné qu'elle avait participé activement à une conversation téléphonique entre M. Foreman et la plaignante et qu'elle avait soulevé des questions quant à la version des faits de cette dernière; elle se demandait notamment comment quelqu'un aurait eu accès à un lieu sécurisé ou au véhicule de la plaignante et pourquoi cette personne risquerait de voler quelque chose pour ensuite l'offrir au facteur de qui elle l'a volé. Elle a mentionné dans son témoignage qu'elle avait aussi eu des discussions informelles avec M. Foreman et qu'elle lui avait donné son opinion à propos du dossier. Elle était d'avis que le grief ne devait pas être renvoyé à l'arbitrage, car il ne serait pas accueilli.

[32] M. Denley, de qui relevait M. Foreman, a aussi témoigné qu'il avait plus d'une fois discuté de cette affaire avec M. Foreman, et ce, pas plus tard qu'en juin ou en juillet 2014. Dans son témoignage, M. Denley a affirmé qu'il a aidé M. Foreman à chercher des témoins, à répondre aux questions et à analyser le grief. M. Denley a affirmé qu'il pouvait lui aussi entendre les conversations téléphoniques entre M. Foreman et la plaignante et a mentionné que le ton de la plaignante était agressif. M. Denley a témoigné qu'il était lui aussi sceptique quant à la version des faits de la plaignante et a soulevé un certain nombre de questions relativement à son affaire; il se demandait notamment comment M. Dixon avait pu avoir accès à la carte-cadeau, pourquoi il aurait offert la carte-cadeau à la plaignante compte tenu de sa situation personnelle et pourquoi la plaignante avait tardé à informer l'employeur que la carte-cadeau lui avait été offerte par un client. Il s'interrogeait aussi sur le fait qu'elle faisait suivre du courrier sans autorisation. Par conséquent, il était d'accord avec la recommandation de M. Foreman de ne pas renvoyer l'affaire à l'arbitrage.

[33] Le 20 octobre 2014, M. Foreman a signé un formulaire interne du syndicat intitulé « Renvoi à l'arbitrage », sur lequel il avait coché la case « Non » sous « Recommandation » (traductions). Ce document a été envoyé au bureau national du syndicat.

[34] M. Foreman a par la suite envoyé à la plaignante une lettre datée du 23 octobre 2014, dans laquelle il disait ce qui suit :

> Consœur,
>
> Notre bureau a examiné attentivement votre grief n° 627-12-R0001 portant sur votre congédiement par Postes Canada et l'information qui nous a été transmise.
>
> En nous fondant sur les faits qui nous ont été présentés, un examen de la jurisprudence et une discussion approfondie concernant votre grief, nous avons déterminé que nous n'aurions aucune chance d'obtenir gain de cause à l'arbitrage, et c'est la raison pour laquelle nous ne renverrons pas votre dossier à l'arbitrage.
>
> Si vous souhaitez discuter de cette affaire ou obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec notre bureau.
>
> Solidairement,
>
> Don Foreman
>
> Représentant syndical régional
>
> (traduction)

[35] Après avoir reçu cette lettre, la plaignante a communiqué avec M^me^ Lamb, qui lui a dit : « Téléphonez [à M. Foreman] et dites-lui d'aller de l'avant de toute façon, car vous payez des cotisations syndicales ». (traduction) La plaignante a communiqué avec M. Foreman le 29 octobre 2014. M. Foreman a demandé à un de ses collègues d'assister à l'appel. Il a expliqué à la plaignante que la procédure d'arbitrage était très différente de la procédure criminelle, en particulier en raison de la norme de preuve qui diffère d'une procédure à l'autre. M. Foreman a mentionné que le syndicat ne pouvait pas renvoyer son affaire à l'arbitrage et qu'il avait besoin de témoins pour attester sa version des faits.

[36] Le 27 novembre 2014, la plaignante a été reconnue non coupable à l'égard de trois accusations. Une quatrième accusation a été retirée, mais n'avait pas fait partie de l'enquête de la SCP.

[37] La plaignante a communiqué avec M. Foreman pour l'informer du verdict. M. Foreman a répété à la plaignante que la norme de preuve pour une procédure d'arbitrage et une procédure

criminelle était différente et que, par conséquent, il estimait qu'ils étaient toujours au même point. M. Foreman lui a dit qu'il devait parler à M[me] Cameron et à M. Dixon. La plaignante lui a donné le numéro de téléphone de M[me] Cameron, et il a accepté de l'appeler pour discuter du grief.

[38] En décembre 2014, M. Foreman a communiqué avec M[me] Cameron, et il a demandé à un collègue d'assister à l'appel. Durant l'appel, M[me] Cameron s'est montrée très contrariée et a demandé à M. Foreman de lui dire qui lui avait fourni son numéro de téléphone. Elle a finalement raccroché au nez de M. Foreman.

[39] M. Foreman a envoyé une lettre datée du 11 décembre 2014 à M. Ken Hunter, président de la section locale de Tri-Town du STTP, dans laquelle il disait ceci :

> Le bureau régional a décidé de ne pas renvoyer ce dossier à l'arbitrage. Nous allons maintenant fermer le dossier à notre bureau. Veuillez jeter la lettre datée du 28 octobre 2014 et la remplacer par la présente.
>
> (traduction)

Cette lettre n'a pas été transmise à la plaignante. La lettre datée du 28 octobre 2014 dont il est question dans la lettre du 11 décembre 2014 n'a pas été produite en preuve, et les témoins en l'espèce n'ont pas été informés du contenu de cette lettre.

[40] La plaignante a parlé à M. Foreman le ou vers le 15 décembre 2014. Elle a témoigné que celui-ci lui a dit que son dossier se trouvait sur son bureau et que le renvoi à l'arbitrage n'avait pas été recommandé, mais que, si elle lui donnait des éléments de preuve pour appuyer sa version des faits, « il serait peut-être capable de faire quelque chose » (traduction).

[41] Le 22 décembre 2014, M[e] Glen Chochla (M[e] Chochla) a écrit à M. Foreman pour l'informer que la plaignante avait retenu ses services afin d'obtenir un avis juridique indépendant. Il se demandait pourquoi le renvoi du grief à l'arbitrage n'avait toujours pas été recommandé. Il remettait aussi en cause les commentaires formulés par M. Foreman durant sa dernière conversation avec la plaignante, notamment le fait qu'il la rendait responsable de prouver qu'elle n'avait pas volé la carte-cadeau. M[e] Chochla a déclaré que le syndicat agissait en violation de l'article 37 du *Code*. Il a sollicité une rencontre avec M. Foreman.

[42] À la même date, M[e] Chochla a envoyé une autre lettre, adressée à la fois au syndicat et à l'employeur, expliquant de nouveau les développements récents dans le dossier criminel de la

plaignante et plaidant pour sa réintégration. Il ne faisait toutefois mention d'aucune allégation contre le syndicat.

[43] Après avoir reçu ces deux lettres, M. Foreman les a portées à l'attention de M. Mark Evard (M. Evard), dirigeant national du syndicat, et de M. Denley. M. Foreman s'est fait dire d'ignorer les lettres, puisque la pratique habituelle veut que le syndicat s'abstienne de traiter avec un tiers avocat à moins qu'une plainte fondée sur l'article 37 ait été déposée.

[44] Le 24 décembre 2014, l'agent des relations du travail de l'employeur, M. Kevin Martin (M. Martin), a fait suivre la lettre de Me Chochla à M. Foreman et lui a demandé de l'appeler pour en discuter. M. Foreman a aussitôt envoyé le courriel à MM. Denley et Evard, leur demandant : « Qu'est-ce que cela signifie? » (traduction)

[45] Le 29 décembre 2014, M. Martin a envoyé un courriel à M. Foreman, lui fournissant une copie de tous les documents que la SCP avait obtenus et pris en compte dans le contexte du congédiement de la plaignante, y compris des photographies la montrant en train d'utiliser la carte-cadeau au Shoppers Drug Mart ainsi que le rapport d'arrestation et un rapport d'incident supplémentaire de la PPO. Il mentionnait aussi dans son courriel qu'il cherchait toujours à rassembler des documents, mais que les documents envoyés seraient probablement utilisés par la SCP à l'audience d'arbitrage.

[46] Dans une lettre datée du 30 décembre 2014 – dont une copie a été envoyée à M. Foreman –, Me Shaffin Datoo, avocat de la SCP, a informé Me Chochla que, depuis la présentation par le STTP du grief contestant la suspension et le congédiement de la plaignante, la SCP ne devait traiter qu'avec le syndicat à l'égard de toutes les questions liées à ces affaires. Le 31 décembre 2014, M. Martin a envoyé par courriel une copie de la lettre de Me Datoo à M. Foreman, qui l'a aussitôt fait suivre à M. Denley.

[47] N'ayant pas reçu de réponse de M. Foreman, Me Chochla a communiqué avec lui le 7 janvier 2015. Au cours de cette conversation, M. Foreman a dit à Me Chochla qu'il s'agissait d'un appel de courtoisie et que ses supérieurs ne seraient pas heureux d'apprendre qu'il lui parlait.

[48] De l'avis de Me Chochla, M. Foreman a mentionné très clairement durant cette conversation téléphonique que le délai pour renvoyer l'affaire à l'arbitrage n'était pas expiré et que le syndicat n'avait pas exclu l'idée de recourir à l'arbitrage. Cependant, M. Foreman était pessimiste quant aux chances de la plaignante d'obtenir gain de cause. Dans son témoignage,

M[e] Chochla a indiqué que M. Foreman lui avait dit qu'il avait besoin de quelque chose pour étayer la version des faits de la plaignante; à cela, M[e] Chochla aurait répondu qu'il devait parler à M[me] Cameron ou à M. Dixon. M. Foreman lui a dit qu'il n'avait pas réussi à joindre M. Dixon. M. Foreman lui a aussi dit qu'il avait parlé à M[me] Cameron et lui a raconté comment l'appel s'était déroulé. M[e] Chochla lui a conseillé de communiquer de nouveau avec M[me] Cameron plutôt que de tenter de joindre M. Dixon, puisqu'il était très peu probable que M. Dixon se montre coopératif compte tenu des circonstances. M[e] Chochla a rappelé à M. Foreman que la plaignante avait été reconnue non coupable à tous les chefs d'accusation. M[e] Chochla a témoigné que M. Foreman lui a répondu que la norme de preuve à appliquer dans le contexte d'une procédure d'arbitrage est différente de celle d'une procédure criminelle, mais que, de toute façon, il communiquerait avec M[me] Cameron. Dans son témoignage, M. Foreman a affirmé avoir dit à M[e] Chochla que « [s'il] p[ouvait] lui demander d'appeler, [il] serait prêt à l'écouter » (traduction). Durant cet appel, M. Foreman n'a jamais mentionné qu'il renverrait l'affaire à l'arbitrage. Il n'a pas non plus été question de la lettre datée du 23 octobre 2014.

[49] Le 13 janvier 2015, M. Foreman a communiqué avec M[me] Cameron afin de confirmer le contenu de sa déclaration initiale datée du 20 mai 2014. Au cours de cette conversation, M[me] Cameron s'est montrée plus aimable et a confirmé l'exactitude de sa déclaration initiale datée du 20 mai 2014. M. Foreman lui a expliqué que, si le syndicat décidait d'aller de l'avant, elle devrait témoigner à l'arbitrage, qui aurait fort probablement lieu à Arnprior. M[me] Cameron a demandé à M. Foreman si elle recevrait son salaire pour sa participation à l'audience, et M. Foreman lui a répondu que le syndicat ne lui verserait pas son salaire.

[50] Dans une lettre datée du 14 janvier 2015, M[e] Chochla remerciait M. Foreman d'avoir discuté de l'affaire avec lui le 7 janvier 2015. Il disait aussi qu'il croyait comprendre que M. Foreman avait dit à M[me] Cameron durant leur conversation téléphonique qu'elle serait tenue d'assister à l'audience d'arbitrage. M[e] Chochla mentionnait qu'il espérait que cela signifiait que le syndicat avait décidé de renvoyer le grief à l'arbitrage. M[e] Chochla joignait aussi à sa lettre le dossier de comparution de la plaignante confirmant la décision relative aux accusations criminelles, ainsi que la déclaration de M[me] Cameron à la PPO datée du 26 juin 2014, dans laquelle figuraient l'adresse et le numéro de téléphone de M[me] Cameron.

[51] Dans sa plainte, la plaignante a affirmé qu'elle avait téléphoné à M. Foreman le 26 janvier 2015 parce qu'elle n'avait reçu aucune réponse à la lettre de M[e] Chochla datée

du 14 janvier 2015. M. Foreman l'a informée que le délai pour renvoyer le grief à l'arbitrage était expiré, que le syndicat n'irait pas plus loin et qu'il ne parlerait pas à son avocat.

[52] Le 13 mars 2015, la plaignante a déposé la plainte dont le Conseil est saisi en l'espèce, dans laquelle elle demande notamment, comme mesure de redressement, que son grief soit renvoyé à l'arbitrage.

III. Position des parties

A. La plaignante

[53] En ce qui concerne le respect des délais, la plaignante affirme que sa plainte a été déposée à l'intérieur du délai prescrit, puisque M. Foreman lui a dit, de même qu'à son avocat, que le grief se trouvait toujours sur son bureau, qu'il était toujours ouvert à l'idée de le renvoyer à l'arbitrage et qu'elle avait la responsabilité de prouver au syndicat qu'elle était innocente. Dans sa plainte, la plaignante affirme qu'elle a été mise au fait des mesures du syndicat ayant donné lieu à sa plainte le 26 janvier 2015, lorsque M. Foreman lui a dit que le délai pour le renvoi du grief à l'arbitrage était expiré et que le syndicat n'irait pas plus loin.

[54] En ce qui concerne le bien-fondé de la plainte, la plaignante allègue que le syndicat a traité son grief de manière arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi, en violation de l'article 37 du *Code* et en ne le renvoyant pas à l'arbitrage. Elle affirme que, entre autres choses, le syndicat a jugé d'avance qu'elle était une voleuse et a présumé qu'elle était coupable de vol; elle lui reproche de n'avoir rien fait pour elle, d'avoir commis de nombreuses erreurs dans le traitement du grief et de ne pas avoir enquêté sur les faits. Elle allègue que le syndicat n'a examiné le bien-fondé du grief que de manière superficielle, voire pas du tout, et que, par conséquent, le syndicat a manqué au DRJ auquel il est tenu.

[55] Elle allègue aussi que le syndicat a commis une erreur en lui demandant de fournir des éléments de preuve démontrant qu'elle n'avait rien volé, plaçant ainsi sur elle la responsabilité de prouver son innocence et inversant le fardeau qui incombait à l'employeur de prouver à l'arbitrage qu'il avait un motif valable de congédier la plaignante. Elle soutient en outre que le syndicat n'a pas tenu compte du fait qu'elle avait été reconnue non coupable au regard des accusations criminelles qui avaient pesé contre elle. Elle reproche aussi au syndicat de ne pas avoir examiné sa version des faits, enquêté sur le grief et tenu compte du fait qu'elle avait un témoin qui l'avait vue alors qu'elle recevait la carte-cadeau d'un client. La plaignante allègue que la mauvaise conduite du syndicat lui a causé des difficultés affectives et financières

additionnelles à la suite de son congédiement, et elle demande que le Conseil, entre autres choses, ordonne au syndicat de renvoyer son grief à l'arbitrage.

[56] La plaignante affirme aussi qu'elle a demandé une représentation syndicale lorsqu'elle a été suspendue, mais qu'on lui a répondu à tort qu'elle n'y avait pas droit.

B. Le syndicat

[57] En ce qui concerne la question du délai de dépôt de la plainte, le syndicat affirme que la plainte a été déposée à l'extérieur du délai prescrit, puisqu'il a informé la plaignante qu'il ne renverrait pas son grief à l'arbitrage dans sa lettre datée du 23 octobre 2014. La plainte a été déposée le 13 mars 2015. Par conséquent, elle a été déposée après l'expiration du délai de 90 jours prévu pour le dépôt d'une telle plainte et devrait par conséquent être rejetée. Le syndicat affirme qu'il n'a jamais annulé ou réexaminé la décision dont il a informé la plaignante dans sa lettre du 23 octobre 2014.

[58] Le syndicat affirme qu'il a présenté à la plaignante de la jurisprudence pour démontrer qu'il était peu probable que son grief soit accueilli à l'arbitrage et que, après avoir consacré cinq mois à l'examen de ce dossier et de la crédibilité de la plaignante, le syndicat a décidé d'envoyer la lettre datée du 23 octobre 2014 dans laquelle il précisait clairement qu'il ne renverrait pas le grief à l'arbitrage.

[59] Le syndicat soutient que, lorsque M. Foreman a parlé à Me Chochla, il lui a dit que le grief n'avait pas été retiré, sans toutefois préciser si le syndicat renverrait l'affaire à l'arbitrage. Le syndicat admet qu'il n'a pris aucune mesure pour retirer le grief, et il soutient que la plaignante a confondu le fait que le grief n'a pas été retiré avec la décision de ne pas le renvoyer à l'arbitrage. Le syndicat soutient qu'il n'a jamais dit qu'il renverrait le grief à l'arbitrage.

[60] Selon le syndicat, Me Chochla a affirmé dans sa lettre datée du 22 décembre 2014 que le fait de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage était assimilable à une violation de l'article 37 du *Code* de la part du syndicat. Le syndicat estime que cette affirmation vient appuyer sa propre position selon laquelle la lettre du 23 octobre 2014 correspond au moment où la plaignante a su pour la première fois que le syndicat ne renverrait pas son grief. Il affirme que cette lettre de Me Chochla a été envoyée dans un délai de 90 jours après la lettre datée du 23 octobre 2014, tout comme sa lettre datée du 14 janvier 2015. Le syndicat soutient que, malgré les communications ultérieures du syndicat avec la plaignante, son avocat et son témoin, il n'est pas revenu sur sa décision de ne pas recourir à l'arbitrage, et il n'a pas répondu à la lettre de

M[e] Chochla datée du 14 janvier 2015. Le syndicat fait remarquer que, s'il était établi qu'il a réexaminé sa décision après sa lettre datée du 23 octobre 2014, les événements subséquents ne remettent pas le compteur à zéro.

[61] Par ailleurs, le syndicat prétend que la plaignante était représentée par un avocat et que de toute évidence elle connaissait l'article 37. Il affirme qu'une erreur commise par un avocat ne justifie pas une prorogation de délai.

[62] En ce qui concerne le bien-fondé de la plainte, le syndicat affirme qu'il s'est acquitté du DRJ auquel il est tenu envers la plaignante relativement à son grief, notamment en enquêtant sur ce grief et en tenant compte de la version des faits de la plaignante. Il affirme aussi que la plaignante n'avait aucun élément de preuve pour étayer sa version des faits concernant la façon dont elle avait obtenu la carte-cadeau, qu'il n'a pas cru sa version des faits et qu'il a jugé que celle-ci ne lui aurait pas permis d'obtenir gain de cause à l'arbitrage.

[63] Le syndicat allègue que, lorsqu'il a décidé de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage, il a aussi tenu compte du dossier de preuve solide que l'employeur détenait contre la plaignante, selon lequel elle avait été impliquée dans un vol de courrier, et de la position inflexible qu'avait adoptée l'employeur par le passé à des audiences d'arbitrage concernant ce genre de grief. Le syndicat nie avoir inversé le fardeau qui incombe à l'employeur de prouver à l'arbitrage qu'il avait un motif valable de congédier la plaignante en demandant à la plaignante de fournir des éléments de preuve pour étayer sa version des faits. Le syndicat affirme que la plaignante a refusé de discuter de sa version des faits avec le syndicat d'une manière civilisée, même après avoir été avertie que ses hurlements constants à l'endroit des représentants du syndicat n'apportaient rien d'utile.

[64] Le syndicat affirme qu'il a proposé à la plaignante de démissionner pour éviter que son nom soit associé à un vol et protéger ses perspectives d'emploi, parce qu'une décision arbitrale voulant qu'un facteur ait été impliqué dans un vol de courrier entraîne habituellement une publicité négative.

[65] Le syndicat prétend que les représentants syndicaux chevronnés qui ont pris part au grief ont jugé que la version des faits de la plaignante n'était pas crédible et n'ont pu que conclure que la plaignante avait volé la carte-cadeau. Le syndicat affirme que, à son avis, le vol de courrier constitue une inconduite grave, et que le renvoi d'un grief aussi peu étayé à l'arbitrage

ne serait dans l'intérêt supérieur ni du syndicat ni de ses membres. Il prétend que cela nuirait à sa crédibilité auprès des arbitres, de l'employeur, de ses membres et du public.

[66] Le syndicat nie avoir préjugé le grief et prétend qu'aucun élément de preuve ne démontre qu'il a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi, et qu'il a ainsi manqué au DRJ auquel il est tenu dans cette affaire. Il affirme avoir fait tout son possible pour enquêter sur le grief, et qu'il a continué de le faire, mais qu'il ne peut être tenu de respecter une norme déraisonnable à cet égard.

[67] Le syndicat indique qu'en vertu de la convention collective, la plaignante n'avait pas droit à un représentant syndical lorsqu'elle a été suspendue.

[68] Le syndicat affirme par ailleurs qu'un acquittement relatif à des accusations criminelles ne constitue pas une déclaration d'innocence, pas plus qu'il ne permet de trancher une procédure civile mettant en cause les mêmes faits.

IV. Analyse et décision

A. Recevabilité de la plainte

[69] Compte tenu de l'allégation du syndicat selon laquelle la plainte est irrecevable, le Conseil doit examiné les circonstances pour déterminer si la plainte, déposée le 13 mars 2015, a été déposée dans les 90 jours suivant la date à laquelle la plaignante a eu – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte tel que l'exige le paragraphe 97(2) du *Code* :

> **97 (2)** Sous réserve des paragraphes (4) et (5), les plaintes prévues au paragraphe (1) doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu – ou, selon le Conseil, aurait dû avoir – connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

[70] Ce délai obligatoire de 90 jours a pour but de régler rapidement les différends éventuels et d'assurer une certaine finalité et un facteur de certitude, ce qui est important pour l'établissement et le maintien de relations industrielles constructives en milieu de travail (*McRaeJackson*, 2004 CCRI 290).

[71] L'application stricte par le Conseil du délai de 90 jours a été confirmée par la Cour d'appel fédérale (voir *Buenaventura Jr.* c. *Syndicat des travailleurs(euses) en télécommunications (STT)*, 2012 CAF 69, *Hudgins* c. *Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 185).

[72] En règle général, la période de 90 jours débute au moment où le plaignant a eu, ou, de l'avis du Conseil, aurait dû avoir, connaissance des circonstances ayant donné lieu à la plainte (*Blakely*, 2003 CCRI 241; et *Coull* (1992), 89 di 64; et 17 CLRBR (2d) 301 (CCRT n° 957)). Une confirmation ultérieure de la décision initiale du syndicat ou un nouveau refus ne remettent pas le compteur à zéro (*Payton*, 2013 CCRI 673; *Blakely*, précitée; et *Pinel*, 1999 CCRI 19). Cependant, le Conseil a reconnu que, si le plaignant obtient des déclarations ou des renseignements additionnels après avoir été informé de la décision du syndicat, et que ceux-ci le portent à croire que le syndicat examine toujours le dossier, la date à laquelle le délai commence à courir peut être rajustée en conséquence (*Richard Brassard* (1993), 92 di 67 (CCRT n° 1019); et *David Alan Crouch* (1983), 55 di 48 (CCRT n° 449)). En d'autres termes, le délai ne commencera à courir qu'à la date à laquelle on peut raisonnablement présumer que le plaignant a appris que le syndicat ne donnerait pas suite au grief.

[73] En l'espèce, le syndicat affirme que la plainte est irrecevable parce que la plaignante a eu pour la première fois connaissance des circonstances ayant donné lieu à sa plainte lorsqu'elle a reçu la lettre datée du 23 octobre 2014 qui l'informait que le syndicat ne renverrait pas son grief à l'arbitrage. La plaignante affirme que sa plainte est recevable et qu'elle n'a eu connaissance du fait que le syndicat ne donnerait pas suite à son grief que le 26 janvier 2015.

[74] Pour les raisons énoncées ci-après, le Conseil estime que la conduite du syndicat et les mesures qu'il a prises après sa lettre datée du 23 octobre 2014 appuient la conclusion selon laquelle le syndicat disait à la plaignante qu'il était toujours « ouvert » (traduction) à l'idée de renvoyer son grief à l'arbitrage, au moins jusqu'au 26 janvier 2015.

[75] Avant l'instruction de sa cause par un tribunal pénal, la plaignante a reçu de M. Foreman une lettre datée du 23 octobre 2014 dans laquelle il était indiqué que le syndicat ne renverrait pas l'affaire à l'arbitrage. Le 29 octobre 2014, la plaignante a communiqué avec M. Foreman, qui a confirmé que le syndicat ne renverrait pas sa cause à l'arbitrage parce qu'il avait besoin de témoins pour attester sa version des faits.

[76] Le Conseil admet le témoignage de la plaignante selon lequel, malgré cette lettre et cette confirmation, elle a téléphoné régulièrement à M. Foreman par la suite, et que celui-ci a répondu à ses appels et a continué de discuter de son affaire avec elle.

[77] En fait, après que la plaignante eut été reconnue non coupable, elle a téléphoné à M. Foreman, le ou vers le 27 novembre 2014, pour l'informer du verdict de non-culpabilité.

M. Foreman a témoigné que, durant cet appel, il a obtenu de la plaignante le numéro de téléphone de M^me^ Cameron, qu'il a appelée plus tard pour discuter de l'affaire.

[78] Dans son témoignage, M. Foreman a mentionné que, compte tenu du verdict de non-culpabilité de la plaignante, il était disposé à approfondir le dossier pour revoir sa position, mais qu'il a réalisé à ce moment-là qu'il n'avait toujours rien de solide.

[79] Le Conseil admet que M. Foreman a dit à la plaignante, le ou vers le 15 décembre 2014, que le grief se trouvait toujours sur son bureau et que le renvoi à l'arbitrage n'avait pas été recommandé, mais qu'il examinerait tout autre renseignement qu'elle pourrait lui fournir. Le Conseil conclut que le syndicat a amené la plaignante à croire que, si elle fournissait à M. Foreman d'autres renseignements ou éléments de preuve pour appuyer sa version des faits, celui-ci était toujours disposé à envisager une recommandation différente.

[80] Le 7 janvier 2015, M. Foreman a indiqué à M^e^ Chochla qu'il avait besoin de témoins, et qu'il serait disposé à parler de nouveau avec M^me^ Cameron. Dans son témoignage, M. Foreman a mentionné qu'il avait pris l'appel de M^e^ Chochla parce que, entre autres choses, il a bon cœur. Le Conseil admet le témoignage de M^e^ Chochla selon lequel M. Foreman lui a dit que sa décision concernant le grief n'était pas définitive, mais qu'il avait besoin de plus d'éléments de preuve pour étayer la version des faits de la plaignante.

[81] En outre, M. Foreman a répondu à un appel de M^me^ Cameron le 13 janvier 2015 parce que, comme il l'a expliqué dans son témoignage, il était toujours disposé à écouter. M. Foreman a témoigné qu'il lui a dit que, si le grief était renvoyé à l'arbitrage, elle serait tenue de témoigner à l'audience, qui aurait vraisemblablement lieu à Amprior, en Ontario.

[82] Dans sa lettre datée du 14 janvier 2015, M^e^ Chochla mentionne que, étant donné que M. Foreman avait dit à M^me^ Cameron qu'elle serait tenue d'assister à l'audience d'arbitrage, il espérait que le syndicat avait décidé de renvoyer le grief à l'arbitrage. Il a joint à sa lettre des renseignements en vue de l'arbitrage, notamment la confirmation du verdict de non-culpabilité de la plaignante, et la déclaration de M^me^ Cameron à la PPO datée du 26 juin 2014, qui contenait les coordonnées de cette dernière. Aucun élément de preuve ne démontre que M. Foreman ou une autre personne du syndicat a répondu à la lettre de M^e^ Chochla.

[83] Dans la plainte qu'elle a déposée le 13 mars 2015, la plaignante allègue qu'elle a pris connaissance des mesures du syndicat ayant donné lieu à la plainte le 26 janvier 2015, lorsqu'elle a téléphoné à M. Foreman. Celui-ci lui aurait dit que le délai pour le renvoi de son

grief à l'arbitrage était maintenant expiré et que le syndicat n'avait pas l'intention d'aller plus loin. Le syndicat ne croit pas que le 26 janvier 2015 devrait être considéré comme la date à laquelle la plaignante a eu connaissance des circonstances ayant donné lieu à sa plainte, mais il n'a pas nié que cette conversation a eu lieu.

[84] En analysant tous les éléments de preuve, le Conseil conclut que, bien que le syndicat ait écrit à la plaignante le 23 octobre 2014 pour l'informer de sa décision de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage, sa conduite et ses communications ultérieures ont amené la plaignante à croire qu'il examinerait d'autres renseignements et éléments de preuve qu'elle pourrait lui fournir et que le renvoi à l'arbitrage était toujours possible.

[85] La plaignante et M. Foreman ont tous les deux confirmé dans leur témoignage que M. Foreman a toujours été disposé à écouter en continuant de discuter du grief avec la plaignante, son avocat et un témoin éventuel jusqu'au 26 janvier 2015.

[86] À la lumière de ce qui précède, le Conseil conclut que la plaignante ne pouvait vraisemblablement pas savoir que le syndicat ne renverrait pas son grief à l'arbitrage avant le 26 janvier 2015, lorsque celui-ci l'a informée que le délai pour renvoyer le grief était expiré et qu'il ne ferait rien d'autre pour elle. Par conséquent, le délai de 90 jours a commencé à courir le 26 janvier 2015. La plainte déposée le 13 mars 2015 a donc été déposée à l'intérieur du délai de 90 jours.

[87] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil conclut que la plainte a été déposée dans le délai prescrit. Le Conseil examinera maintenant le bien-fondé de la plainte.

B. Bien-fondé de la plainte

[88] La plaignante allègue que le syndicat a manqué au devoir de représentation juste auquel il est tenu en vertu de l'article 37 du *Code*, qui est ainsi libellé :

> **37** Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[89] Lorsqu'il examine le bien-fondé d'une plainte de manquement au DRJ, le Conseil ne joue pas le rôle d'un arbitre de grief qui, dans le contexte d'un grief de congédiement, tranche la question de savoir si un employeur avait un motif valable de congédier l'employé et, le cas échéant, si la mesure disciplinaire imposée est justifiée. Autrement dit, le Conseil ne se prononce pas sur le bien-fondé du grief présenté par la plaignante. Le Conseil ne siège pas non

plus en appel de la décision du syndicat et ne se prononce pas sur le bien-fondé de celle-ci. Il examine plutôt les mesures concrètes que le syndicat a prises pour traiter le grief et le processus qu'il a suivi pour décider de ne pas renvoyer un grief à l'arbitrage, afin de déterminer si le syndicat a agi de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi, en violation de l'article 37 (*Singh*, 2012 CCRI 639). Le Conseil, dans *Misiura*, 2000 CCRI 63, a expliqué son rôle de la manière suivante :

> [20] Les pouvoirs de surveillance du Conseil visent à remédier les abus de l'exercice du pouvoir de représentation exclusive dont jouit un agent négociateur. Il n'appartient pas au Conseil d'examiner en appel une décision d'un syndicat, ni de substituer son avis à celui du syndicat ou de remettre en question l'évaluation par ce dernier d'une situation particulière. Le Conseil n'est pas non plus un tribunal de dernier recours lorsqu'un plaignant ne fait pas valoir ses revendications avec diligence ou n'en saisit pas l'instance appropriée. Ce n'est pas parce qu'un membre est mécontent des conclusions d'une enquête effectuée par le syndicat ou que ces conclusions rejoignent celles de l'employeur que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste. L'analyse du Conseil ne porte que sur le processus par lequel le syndicat en est arrivé à sa décision. Par conséquent, un plaignant doit démontrer de manière convaincante que le syndicat a agi de façon arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi. En l'absence d'éléments de preuve démontrant de la négligence grave, le Conseil n'interviendra pas dans la relation entre un syndicat et ses membres.

[90] Dans le cadre d'une plainte de manquement au DRJ, le Conseil examine la preuve en appliquant les principes énoncés par la Cour Suprême du Canada dans l'arrêt *Guilde de la marine marchande du Canada* c. *Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, à la page 527 :

> 1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.
>
> 2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.
>
> 3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.
>
> 4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.
>
> 5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.

[91] Le Conseil a toujours statué qu'il procéderait à un examen plus poussé du devoir de représentation juste d'un syndicat dans les cas de licenciement ou de sanction disciplinaire grave sapant les gains de l'employé (*McRaeJackson*, précitée).

[92] En l'espèce, la plaignante soutient que le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi dans le traitement de son grief de congédiement en violation de son DRJ.

[93] Dans *Blakely*, précitée, le Conseil s'est penché sur ce qu'il considère être une conduite arbitraire :

> [31] Il a décrit la conduite arbitraire comme ce qui se produit quand un syndicat ne fait pas enquête ou ne fait qu'une enquête superficielle ou de pure forme sur le grief d'un employé, ou lorsqu'il fait preuve d'une attitude cavalière quant à ses intérêts. Cela s'entend aussi d'une négligence grave (plutôt que d'une simple négligence) ainsi que d'un mépris éhonté des intérêts du membre (voir *William Campbell*, [1999] CCRI n° 8; *Joe Grasky et autres*, [2001] CCRI n° 115; et *Vergel Bugay et autres*, [1999] CCRI n° 45; 57 CLRBR (2d) 182; et 2000 CLLC 220-034).

[94] La conduite discriminatoire s'entend de celle où le syndicat fait des distinctions entre les employés pour des motifs illégaux, arbitraires ou déraisonnables (*Blakely*, précitée).

[95] La mauvaise foi se manifeste dans des circonstances où un représentant syndical agit frauduleusement ou pour des motifs illégitimes, ou encore par des sentiments d'hostilité ou de vengeance personnelle envers le plaignant (*Campbell*, 1999 CCRI 8; *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162) ; et *McRaeJackson*, précitée).

[96] En l'espèce, le syndicat affirme qu'il s'est acquitté du DRJ auquel il est tenu envers la plaignante, notamment en enquêtant sur le grief et en prenant une décision motivée selon laquelle le grief ne serait pas accueilli à l'arbitrage. La plaignante soutient que le syndicat n'a rien fait pour elle. Le Conseil se penchera maintenant sur l'enquête menée par le syndicat relativement à l'affaire de la plaignante.

[97] La plaignante a soulevé un certain nombre de questions au sujet de l'enquête de l'employeur concernant son grief, ou de l'absence d'enquête à cet égard. Le Conseil estime qu'il faut tenir compte des éléments de preuve suivants pour déterminer si le syndicat a enquêté ou non sur le grief de la plaignante ou s'il n'a fait qu'une enquête superficielle, comme il est allégué.

[98] Dans son témoignage, M. Foreman a décrit la procédure habituelle du syndicat. Il a expliqué que la section locale présente un grief et que celui-ci fait ensuite l'objet d'une audition à l'échelon local entre le représentant de la section locale et l'employeur. L'audition du grief à l'échelon local permet à la section locale d'obtenir les documents de l'employeur. La section

locale évalue ensuite le grief, puis fait part du dossier et de son opinion sur le grief au bureau régional, où le dossier est confié au représentant régional des griefs. M. Foreman a témoigné qu'il reçoit habituellement le dossier accompagné des notes et de l'opinion du délégué syndical concernant le grief, et qu'il recueille des renseignements au sujet du grief, parce que « vous devez connaître tous les faits » (traduction). Il détermine ensuite s'il convient ou non de recommander le renvoi du grief à l'arbitrage. Il a aussi affirmé que c'est l'agent régional des griefs ou le bureau national qui prend la décision définitive de renvoyer ou non le grief à l'arbitrage.

[99] Dans son témoignage, M. Denley a indiqué que, en tant qu'agent régional des griefs, il reçoit habituellement les explications de l'employeur, les notes du délégué syndical et son opinion sur la position de l'employeur, la déclaration de l'employé s'estimant lésé et tout élément de preuve concernant les faits. Il examine tous ces documents dès qu'il les reçoit.

[100] En l'espèce, le Conseil conclut que bon nombre des étapes habituelles n'ont pas été suivies.

[101] Le Conseil ne dispose d'aucun élément de preuve démontrant que le syndicat a tenu une audition du grief à l'échelon local entre le représentant syndical et l'employeur, comme il est décrit ci-dessus. Aucun élément de preuve ne démontre que M. Foreman ou M. Denley a reçu les notes ou l'opinion du délégué syndical de la section locale concernant le grief. Les éléments de preuve dont dispose le Conseil révèlent plutôt que l'unique rôle qu'a joué la section locale a été d'aider la plaignante à présenter son grief et d'en envoyer une copie à l'employeur au premier palier de la procédure de règlement des griefs.

[102] Les éléments de preuve montrent que l'employeur n'a jamais répondu au grief, ce qui serait inhabituel. Aucun élément de preuve ne permet de savoir quels autres paliers de la procédure officielle de règlement des griefs le syndicat a suivis, le cas échéant. Aucun élément de preuve ne permet de savoir si M. Norris ou d'autres délégués syndicaux de la section locale ont poursuivi l'enquête après la présentation du grief.

[103] M. Foreman a témoigné à propos de sa décision de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage. Il a indiqué que, à son avis, la version des faits de la plaignante n'était pas plausible et que pour obtenir gain de cause à l'arbitrage ils auraient besoin de témoins. Il a reconnu avoir signé le formulaire de renvoi à l'arbitrage (le formulaire), indiquant que le grief ne devait pas être renvoyé à l'arbitrage. Cependant, le formulaire ne contenait aucune information pour expliquer

sa décision ni aucune indication quant aux données sur lesquelles elle était fondée. En réponse à une question, M. Foreman a indiqué qu'il ne connaissait pas bien certains des codes qui figuraient sur le formulaire. Aucun élément de preuve n'a été présenté pour expliquer pourquoi le syndicat a choisi de prendre sa décision à ce moment-là, soit en octobre 2014. En outre, aucune explication concernant le bien-fondé du grief n'était jointe au formulaire pour appuyer la recommandation de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage.

[104] M. Denley a témoigné que le syndicat avait considéré le formulaire comme le document de présentation du grief au bureau national et que, en tant qu'agent régional des griefs, c'est à lui qu'il appartient de prendre la décision définitive quant à la question de savoir si un grief est renvoyé ou non à l'arbitrage, comme il l'a fait en l'espèce. Le Conseil fait remarquer que le formulaire contient peu d'information.

[105] Lorsqu'on lui a demandé sur quoi il avait fondé sa décision, M. Denley a répondu qu'il avait recommandé de ne pas recourir à l'arbitrage en se fondant sur divers éléments de preuve, notamment le compte rendu de l'employeur décrivant l'entrevue avec la plaignante, la lettre de congédiement, une déclaration de M^me^ Cameron et des rapports de police.

[106] Dans son témoignage, M. Denley a indiqué que le syndicat avait demandé à la plaignante de lui fournir les renseignements dont elle disposait, comme il le demande habituellement aux employés s'estimant lésés. Il a précisé que, à son avis, les éléments de preuve qui pesaient contre la plaignante étaient accablants et que sa version des faits n'était pas plausible. Cependant, aucun élément de preuve ne démontre que l'on ait demandé à la plaignante de remplir un exposé des faits aux fins du grief; comme elle l'avait fait après sa suspension. Dans son témoignage, M. Denley n'a pas précisé de quelle information il disposait et quelles mesures il a prises pour enquêter avant et après la décision de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage en octobre 2014. Par exemple, les éléments de preuve démontrent que le syndicat n'a reçu les rapports de police qu'en décembre 2014, après avoir décidé en octobre 2014 de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage. Le syndicat n'avait pas non plus parlé à M^me^ Cameron avant que la décision soit prise en octobre 2014.

[107] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil conclut que le syndicat n'a pas suivi sa procédure habituelle dans le traitement du grief. Plus précisément, il n'a pas cherché à obtenir d'information auprès des représentants syndicaux locaux ni à savoir ce qu'ils pensaient du bien-fondé du grief, et il n'a pas tenu d'audition du grief à l'échelon local. Parce qu'il a sauté ces étapes, le syndicat n'a pu bénéficier d'une divulgation complète de l'employeur, ni de la réponse

intégrale de la plaignante à celle-ci, avant de recommander de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage. Le Conseil conclut que, selon les éléments de preuve, le syndicat n'a jamais demandé à obtenir la divulgation de l'employeur. Aucun élément de preuve ne démontre que M. Foreman ou une autre personne du syndicat a communiqué avec l'employeur afin d'obtenir ou de tenter d'obtenir ce que contenait le dossier d'enquête de l'employeur et qui a servi à justifier le congédiement de la plaignante.

[108] Les éléments de preuve révèlent que, durant l'entrevue, la plaignante a donné à l'employeur des copies de la déclaration initiale de M^me^ Cameron datée du 20 mai 2014, ainsi que le dépliant qu'elle alléguait avoir remis à l'un de ses superviseurs trois semaines plus tôt. Le Conseil constate que M. Foreman n'a pas précisé dans son témoignage s'il avait effectué un suivi auprès de l'employeur ou s'il avait tenté de discuter avec lui du dépliant ou de tout autre vol possible après l'entrevue.

[109] À l'audience, la plaignante a demandé à MM. Foreman et Denley pourquoi le mot « incomplet » était écrit sur le dessus de son dossier à l'entrevue; elle avait déjà soulevé la question durant l'entrevue. Aucune explication n'a été donnée à ce sujet à l'audience. En outre, aucun élément de preuve n'a été présenté au Conseil pour démontrer que le syndicat a cherché à obtenir ce que l'employeur considérait comme manquant, le cas échéant, dans le dossier personnel de la plaignante après l'entrevue ou à savoir quelle incidence cela aurait pu avoir sur l'enquête de l'employeur et sa décision de congédier la plaignante.

[110] Qui plus est, la lettre de congédiement de la plaignante fait état de documents que l'employeur a reçus de la PPO le 13 juin 2014, soit après l'entrevue. M. Foreman n'a pas mentionné dans son témoignage s'il avait tenté d'obtenir une copie de ces documents ou si la plaignante avait eu l'occasion de parler de ces documents avant son congédiement.

[111] Il n'existe en outre aucun élément de preuve que M. Foreman a communiqué avec M. Martin pour discuter expressément du grief après le verdict de non-culpabilité pour s'assurer que l'employeur en avait bien été informé et pour discuter de l'incidence, le cas échéant, que cela avait sur la position de l'employeur au regard du grief. Cette information était importante puisque l'employeur avait indiqué qu'il se fondait sur les accusations pour justifier la suspension.

[112] Selon les éléments de preuve présentés au Conseil, M. Foreman n'a pas obtenu la divulgation de l'employeur avant de recevoir un courriel de M. Martin le 29 décembre 2014

auquel étaient joints des documents concernant le congédiement de la plaignante que l'employeur utiliserait probablement à l'arbitrage. Dans son courriel, l'employeur a souligné qu'il était encore en train de recueillir des renseignements. Par contre, il n'existe aucun élément de preuve qui démontre que le syndicat a effectué un suivi auprès de l'employeur relativement aux renseignements supplémentaires que ce dernier avait obtenus. La preuve révèle que M. Foreman a fait suivre le courriel de l'employeur daté du 29 décembre 2014 à M. Denley le 7 janvier 2015. Tout cela s'est produit bien après que la lettre datée du 23 octobre 2014 eut été envoyée à la plaignante, et après que M. Foreman eut informé la section locale que le dossier de la plaignante était clos puisque le bureau régional avait décidé de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage.

[113] Il n'apparaît pas clairement au Conseil pourquoi la recommandation de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage a été formulée en octobre 2014, d'autant plus que le syndicat ne disposait pas des renseignements et des documents qu'il utiliserait habituellement pour formuler sa recommandation.

[114] Outre le fait de ne pas avoir obtenu la divulgation de l'employeur, le Conseil conclut que, selon les éléments de preuve, le syndicat n'a pas obtenu la version des faits de la plaignante concernant des questions qu'il avait soulevées relativement à son affaire ou ne lui a pas donné l'occasion de bien s'expliquer.

[115] À cet égard, la preuve révèle que, de façon générale, les efforts n'ont été déployés que d'un seul côté. Il n'est pas contesté que la plaignante et M. Foreman se sont entretenus au téléphone pour discuter du grief et de la nécessité d'obtenir des éléments de preuve supplémentaires.

[116] Cependant, M. Foreman a admis qu'il n'avait conservé aucun registre de ses appels téléphoniques avec la plaignante. Aucun élément de preuve ne démontre que M. Foreman a pris des notes liées au grief. M. Foreman n'a envoyé aucune lettre à la plaignante, à l'exception de la lettre datée du 23 octobre 2014. Aucun élément de preuve ne démontre que M. Foreman a communiqué avec la plaignante par courriel ou par message texte. Il n'a eu aucune rencontre avec la plaignante, et il ne lui a pas non plus proposé de la rencontrer ou de prévoir une rencontre avec un autre représentant syndical afin de garantir que la position du syndicat et ses résultats d'enquête à l'égard du grief étaient rigoureux et satisfaisants.

[117] La preuve ne permet pas non plus d'établir que quelqu'un d'autre au sein du syndicat avait un dossier d'enquête en tant que tel. Plus précisément, aucun élément de preuve présenté au Conseil ne démontre que quelqu'un au sein du syndicat avait un registre ou des notes concernant les appels téléphoniques, ou que quelqu'un avait envoyé une lettre, des courriels ou des messages textes à la plaignante, ou que quelqu'un avait eu des rencontres avec elle ou lui avait proposé de la rencontrer après la présentation du grief.

[118] Dans son témoignage, M. Foreman a indiqué que la plaignante était, entre autres, déplaisante et irrespectueuse, et qu'elle parlait fort et argumentait. Le Conseil fait remarquer que le syndicat a soutenu qu'il faut notamment tenir compte de la façon dont un employé s'estimant lésé se comporterait à une audience et que le comportement de la plaignante a fait en sorte qu'il a été difficile, voire impossible, d'évaluer le bien-fondé du grief. Même si cette affirmation était vraie, le syndicat aurait pu envisager d'autres méthodes pour communiquer avec la plaignante, comme lui demander de répondre aux questions sur papier ou d'enrichir sa déclaration initiale après sa suspension. Autrement dit, il existait d'autres méthodes que le syndicat aurait pu utiliser pour communiquer avec la plaignante et clarifier sa version des faits.

[119] Dans son témoignage, M. Foreman a indiqué que, à son avis, la plaignante n'était pas crédible, que, sans témoin, le dossier n'était pas assez solide pour aller en arbitrage, et que le comportement de la plaignante lui nuirait à l'arbitrage. Il a aussi mentionné qu'il avait parlé à ses collègues, comme M. Denley et M^me^ Cleroux, de même qu'à d'autres personnes qui avaient écouté certains de ses appels avec la plaignante, et qu'ils étaient tous d'accord avec lui.

[120] Dans son témoignage, M. Denley a ajouté que le syndicat n'avait jamais reçu ou entendu dire qu'un facteur avait déjà reçu un cadeau de 100 $ d'un client, affirmant avoir vu des cadeaux d'au plus 20 $. Le syndicat a soutenu que, compte tenu de l'expérience combinée de MM. Foreman et Denley et de M^me^ Cleroux, il s'agissait là d'un élément d'appréciation important. Le Conseil admet qu'il s'agit d'un élément d'appréciation valide dont le syndicat doit tenir compte pour évaluer la crédibilité de la plaignante, mais qu'il ne s'agit que d'un élément parmi tant d'autres. Le Conseil estime que cet élément ne suffit pas à expliquer pourquoi le syndicat n'a pas mené une enquête approfondie sur tous les aspects de l'affaire et cherché à obtenir d'autres explications possibles.

[121] Le Conseil n'admet pas le témoignage de M. Denley selon lequel le syndicat a proposé à la plaignante de démissionner pour éviter que son nom soit associé à un vol dans Internet et éviter toute publicité négative afin de protéger ses perspectives d'emploi, mais que la plaignante

a refusé affirmant qu'elle était innocente. Lorsque la plaignante a nié que cette proposition lui avait été présentée et qu'elle a demandé à M. Denley de lui donner des précisions sur le moment et le lieu où cela s'était produit, il n'a pas été en mesure de donner des détails, et il n'a fourni aucun élément de preuve documentaire à l'appui.

[122] Dans son témoignage, M. Denley a affirmé que, à son avis, le renvoi d'un tel grief à l'arbitrage nuirait à la réputation du syndicat auprès des arbitres, du public, de l'employeur et des membres, et donnerait l'impression que le syndicat cherchait à maintenir au travail des employés qui ne le méritaient pas. M. Denley a affirmé que le syndicat avait présenté à la plaignante des cas similaires et que, après avoir passé cinq mois à examiner ces cas et la crédibilité de la plaignante, il a conclu que c'était elle qui avait retiré la carte-cadeau de l'enveloppe. M. Denley a indiqué qu'il avait ordonné à M. Foreman d'envoyer la lettre type à la plaignante.

[123] Le Conseil admet que M. Foreman a présenté des situations où des employés travaillant dans les principaux établissements de traitement du courrier ont été filmés en train d'insérer un stylo muni d'un crochet dans des enveloppes et de les tourner pour en retirer l'argent, et de rouler l'argent pour l'insérer dans les stylos. Il a mentionné que le service de la sécurité et des enquêtes à Postes Canada ne faisait pas enquête dans le cadre de ces affaires puisque les vols avaient été filmés. Bien que la jurisprudence constitue un élément d'appréciation pertinent, le Conseil fait observer que, même s'il existe une vidéo montrant la plaignante en train d'effectuer des achats au Shoppers Drug Mart à l'aide d'une carte-cadeau, aucune vidéo ne la montre en train de commettre un vol, comme ceux qui sont décrits dans les cas susmentionnés.

[124] Le syndicat avait le droit d'évaluer la crédibilité de la plaignante dans le cadre de son enquête et de son processus décisionnel, mais le Conseil conclut que le syndicat l'a fait sans mener d'enquête approfondie à l'égard des circonstances; le syndicat a plutôt déterminé au départ que la plaignante n'était pas crédible et n'a pas enquêté plus en profondeur sur les faits. En outre, le Conseil conclut que le syndicat n'a pas effectué de suivi auprès des témoins.

[125] Par exemple, même si le syndicat avait en sa possession, dès le 27 mai 2014, une copie de la déclaration initiale de M^me^ Cameron datée du 20 mai 2014, M. Foreman a cherché à communiquer avec M^me^ Cameron uniquement après que le syndicat eut décidé de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage le 23 octobre 2014, après que la plaignante eut été reconnue non coupable et après que la plaignante lui eut fourni le numéro de téléphone de M^me^ Cameron.

Cela est difficile à comprendre compte tenu de l'insistance que le syndicat mettait à vouloir trouver un témoin pour appuyer la version des faits de la plaignante.

[126] En ce qui concerne M. Dixon, le Conseil admet le témoignage de la plaignante selon lequel, à la suggestion de M. Foreman, elle a envoyé un message Facebook à M. Dixon et n'a reçu aucune réponse, à l'exception de celle de la PPO qui lui recommandait de ne pas communiquer de nouveau avec M. Dixon. M. Foreman a témoigné qu'il avait trouvé quelqu'un répondant au nom de Ricky Dixon sur Facebook, qu'il lui a envoyé un message, mais qu'il n'a pas reçu de réponse. Cependant, aucun élément de preuve ne démontre que le syndicat a de nouveau cherché à communiquer avec M. Dixon, par courriel ou d'une autre façon, malgré le fait que le syndicat aurait eu une adresse à laquelle M. Dixon recevait du courrier.

[127] Le Conseil remarque que ni M. Denley ni M. Foreman n'ont fourni d'éléments de preuve pour appuyer leurs allégations selon lesquelles ils ont tenté de communiquer avec des témoins, par exemple des dates, des notes, des lettres, des courriels, des registres de temps ou des messages.

[128] Dans l'ensemble, la preuve révèle que le syndicat n'a pas pris l'initiative d'obtenir de l'information auprès des témoins ou de la plaignante, et que toute tentative de contacter les témoins ont été faites à la suggestion de la plaignante ou de son avocat.

V. Conclusion

[129] Après avoir examiné l'ensemble des observations et éléments de preuve au dossier, et à la lumière de ce qui précède, le Conseil a conclu que le syndicat ne s'est pas acquitté du DRJ auquel il est tenu envers la plaignante dans les circonstances de l'espèce.

[130] En tirant cette conclusion, le Conseil reconnaît que, pour évaluer si un syndicat s'est acquitté de son DRJ, il ne doit pas exiger de lui la perfection ni lui imposer une norme déraisonnable. Le syndicat doit toutefois démontrer qu'il a mené une enquête approfondie et a pris au sérieux toutes les circonstances de l'affaire du plaignant – en l'espèce, les circonstances se rapportant au congédiement de la plaignante – et que les intérêts du plaignant ont été équitablement pris en compte. Cela est d'autant plus important dans la présente affaire, puisque la plaignante a été congédiée, que les allégations formulées contre elle étaient sérieuses et qu'elle comptait 14 années de service et avait un bon dossier disciplinaire.

[131] Selon le syndicat, il ne faisait aucun doute que la plaignante avait commis le vol dont l'accusait l'employeur et c'est la raison pour laquelle il a décidé de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage. Le syndicat avait le droit d'évaluer la crédibilité de la plaignante dans le cadre de son enquête et de son processus décisionnel. Cependant, évaluer la crédibilité sans mener une enquête approfondie sur l'ensemble des circonstances afin d'étayer ou de confirmer l'évaluation initiale n'est pas suffisant. Le Conseil conclut que, en l'espèce, le syndicat a d'abord établi que la plaignante et sa version des faits n'étaient pas crédibles, mais il a négligé par la suite d'enquêter sur les faits ou d'effectuer un suivi auprès des témoins.

[132] Le syndicat a indiqué pour la première fois sa décision de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage en octobre 2014. Cependant, le syndicat n'a pas été en mesure de démontrer le fondement de cette décision, autrement qu'en disant simplement que la version des faits de la plaignante n'était pas plausible. Le syndicat n'a joint à son formulaire aucune note ni aucun compte rendu, exposé des faits ou élément de preuve de l'employeur afin d'expliquer au Conseil pourquoi il a pris sa décision à ce moment-là et sur quoi il s'est fondé pour arriver à sa conclusion.

[133] Plus précisément, le Conseil voit un problème dans le fait que le syndicat n'a pas tenu d'audition du grief à l'échelon local entre le représentant syndical et l'employeur au début de la procédure, comme il le fait habituellement. Lorsque l'employeur n'a pas répondu au grief au premier palier, le syndicat n'a effectué aucun suivi. Parce qu'il n'a pas tenu d'audition du grief à l'échelon local ou qu'il n'a pas tenté de le faire, et qu'il n'a pas effectué de suivi auprès de l'employeur, le syndicat n'a pu bénéficier de la divulgation des éléments de preuve et des documents de l'employeur au début de la procédure de règlement des griefs, ni du point de vue supplémentaire du délégué syndical de la section locale, qui aurait pu faciliter le processus décisionnel.

[134] Le Conseil reconnaît que le syndicat a bel et bien eu des discussions avec la plaignante, mais généralement à la demande de celle-ci. Le Conseil admet que les communications avec la plaignante peuvent avoir été parfois difficiles et désagréables, mais le syndicat avait tout de même l'obligation de trouver des moyens de continuer d'enquêter sur les circonstances et d'entendre sa version des faits et ses réponses à tout élément de preuve contraire.

[135] Le syndicat a manqué de diligence dans ses communications avec les témoins qui auraient pu appuyer la version des faits de la plaignante. Personne n'a tenté de communiquer avec M^me^ Cameron, un témoin qui aurait pu fournir un témoignage corroborant, avant que le

syndicat décide en octobre 2014 de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage. Ce n'est qu'à ce moment-là que le syndicat l'a fait, sur les instances de la plaignante et de son avocat. Bien que le syndicat ait finalement parlé à M^me^ Cameron, il n'existe aucune note ni aucun registre de cette conversation. En outre, le syndicat a brièvement tenté à une seule reprise, tout au plus, de communiquer par Facebook avec un autre témoin, M. Dixon, mais en vain.

[136] À la lumière de tout ce qui précède, le Conseil conclut que ce niveau d'enquête et d'efforts pour représenter la plaignante dans ces circonstances était inférieur à la norme acceptable exigée du syndicat et était assimilable à une conduite arbitraire. Par conséquent, le Conseil conclut que le syndicat a manqué au DRJ auquel il est tenu à l'égard de la plaignante, en violation de l'article 37 du *Code*.

[137] Le Conseil tient aussi à examiner une dernière allégation soulevée par la plaignante selon laquelle elle avait droit à la représentation du syndicat lorsque l'employeur lui a remis le formulaire de suspension. À part le témoignage de son avocat, le Conseil constate que la plaignante n'a fourni aucun élément de preuve qui contredit l'affirmation du syndicat selon laquelle la convention collective ne prévoit pas le droit à la représentation dans le cadre d'une réunion où l'employé doit recevoir d'urgence un formulaire de suspension. Aucun grief n'a été présenté à cet égard. Il n'appartient pas au Conseil d'interpréter la convention collective et de décider si la plaignante avait ou non le droit d'être représentée aux termes de celle-ci. À la lumière des conclusions tirées par le Conseil et de sa décision de reconnaître le bien-fondé de la plainte, il n'est pas nécessaire pour le Conseil de trancher cette question.

VI. Mesures de redressement

[138] À titre de redressements pour avoir enfreint l'article 37 du *Code*, le Conseil ordonne au syndicat de prendre les mesures suivantes :

a. le grief de la plaignante sera renvoyé à l'arbitrage, et tous les délais prescrits dans la convention collective sont levés;
b. la plaignante pourra retenir les services de l'avocat de son choix pour la représenter dans le cadre de la procédure d'arbitrage;
c. le syndicat paiera les frais et honoraires raisonnables de l'avocat de la plaignante pour la préparation de son grief et la participation à l'audience d'arbitrage;
d. le syndicat collaborera avec l'avocat de la plaignante relativement à toute demande raisonnable d'information ou d'aide;

e. si l'arbitre accueille le grief et ordonne qu'une indemnisation soit versée à la plaignante, le syndicat devra payer la totalité de l'indemnisation ordonnée de la période allant de la date du dépôt de la plainte, soit le 13 mars 2015, à la date de la décision du Conseil.

[139] Le Conseil conclut qu'aucun élément de preuve ne justifiait d'accorder d'autres redressements. Le Conseil demeure saisi de cette affaire concernant la mise à exécution de ces mesures de redressement.

[140] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Traduction

Judith MacPherson, c.r.
Vice-présidente

André Lecavalier
Membre

Norman Rivard
Membre